

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat hubungan *job insecure* dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan kontrak UIN Suska Riau.
2. Terdapat hubungan negatif *job insecure* dengan komitmen organisasi pada karyawan kontrak UIN Suska Riau.
3. Terdapat hubungan positif kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan kontrak UIN Suska Riau.

#### **B. Saran**

Dari hasil penelitian yang dilakukan terdapat beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait, yaitu:

1. Saran Bagi Instansi

Untuk instansi agar tetap menjaga *job secure* (kenyamanan dalam bekerja) pada karyawan kontrak sehingga karyawan kontrak tetap puas terhadap pekerjaannya dan dapat menjaga komitmen organisasi pada organisasi. Dengan cara tetap meningkatkan balas jasa untuk karyawan seperti gaji, bonus dan sebagainya, agar karyawan tetap puas dan loyal pada organisasi sehingga karyawan tetap merasa *secure* terhadap pekerjaannya.

Untuk tetap meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka tidak hanya dengan meningkatkan gaji dan tunjangan, yaitu dengan cara memberikan penghargaan kepada karyawan yang dengan memberikan pujian terhadap hasil pekerjaannya, dan memberikan kesempatan untuk terus mengembangkan potensinya. selanjutnya untuk tetap meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan dengan cara menjaga agar karyawan tetap berada pada kondisi nyaman dan puas terhadap pekerjaannya, tentunya ini akan meningkatkan loyalitas karyawan pada organisasi.

## 2. Saran bagi penelitian selanjutnya

Dalam penelitian ini peneliti menyadari bahwa masih banyak kelemahan dan kekurangan yang terdapat dalam penelitian ini, oleh karena itu peneliti menyarankan kepada penelitian selanjutnya untuk meneliti dengan mengubah atau menambahkan dengan variabel lain seperti, OCB, *turn over intention* dan lain-lain.